

Formation au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap

Une formation transmettant une méthode complète permettant de s'outiller afin de recruter une personne en situation de handicap.

Durée de la formation :	7 heures effectives - 1 jour
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Acteurs RH, Recruteurs, Managers, Jurys de concours dans la fonction publique

Objectifs et prérequis :

Les objectifs de la formation :

Connaître les enjeux de recrutement :

- Cadre légal : obligation de mise en accessibilité, obligation de non discrimination, obligation d'emploi de travailleurs handicapés, etc.
- Eléments de jurisprudence et notion [d'aménagement raisonnable](#)
- Enjeux d'égalité des chances : faut-il différencier le recrutement des travailleurs handicapés ?
- Respecter l'intégrité des individus et le secret médical tout en étant conscient des contraintes et besoins d'aménagements : quelles marges de manœuvre ?

Adapter et rendre accessible le processus de recrutement :

- Evaluer les contraintes du poste et les intégrer à l'offre d'emploi
- Communiquer de façon inclusive et éviter certains écueils
- Parler du handicap et adopter les bonnes postures avec un candidat en situation de handicap
- Aborder les contraintes et évaluer les besoins d'aménagement tout en respectant le secret médical lors des entretiens d'embauche*

Réussir l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap :

- Préparer l'intégration et la communication vis-à-vis du management et du collectif proche
- Travailler sur les besoins d'aménagement dans un cadre interdisciplinaire
- Suivre l'évolution de la période d'intégration

Prérequis : Aucun

Programme détaillé :

Les enjeux de recrutement :

- Cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés
- Enjeux de non discrimination : état des lieux, données clés et retours sur expériences

- Trouver le juste milieu entre connaissance du handicap et secret médical

Adapter son sourcing et rendre son processus de recrutement accessible aux personnes en situation de handicap :

- Evaluer les contraintes du poste et les afficher
- Adapter la description des offres et la rendre accessible en fonction des déficiences
- Dissocier les compétences des contraintes et caractéristiques du poste
- Rendre accessible l'information : introduction au [FALC](#)
- Formaliser et communiquer ses engagements d'employeur en faveur des travailleurs handicapés
- Identifier les acteurs externes du recrutement et rechercher des candidatures
- Les appuis techniques et financiers d'aide au recrutement de travailleurs handicapés

Adapter son processus de sélection et ses entretiens :

- Dépasser les idées reçues et les stéréotypes
- Comment aborder le handicap en entretien ? Et quels écueils éviter ?
- Objectiver les différentes familles de contraintes : physiques et posturales, cognitives, environnementales, etc.
- Cerner le champ du handicap et les besoins d'aménagement avec le candidat
- Eviter les biais psychologiques associés au recrutement de personnes en situation de handicap : autocensure, sur-évaluation des contraintes, etc.

Adapter son processus d'intégration :

- Les acteurs à associer : management, médecine du travail, acteurs RH, appuis externes, etc.
- Préparer un plan d'aménagement dans un cadre interdisciplinaire
- Sensibiliser le collectif proche de travail : bonnes pratiques et écueils à éviter
- Evaluer la période d'intégration et apporter les ajustements utiles dans la durée

Feuille de route collective :

Formalisation des acquis qui seront transposés dans les pratiques à l'issue de la formation.

Formateurs et pédagogie :

Formateurs et formatrices :

Nos formateurs et formatrices sont experts de l'accompagnement et de l'intégration des personnes en situation de handicap et de l'évaluation et de la compensation du handicap au travail. Ils et elles proposent des approches permettant d'objectiver une grande diversité de contraintes et disposent d'une expertise dans l'accompagnement des situations de handicap spécifiques (déficiences psychiques, [troubles DYS](#), etc.) et la mise en accessibilité de l'information (approches FALC).

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques
- Brainstorming
- Découverte d'outils simplifiés d'évaluation des contraintes de poste
- Travaux en ateliers sur des offres d'emploi et des processus internes
- Etudes de cas pratiques : exemples d'offres d'emploi, exemples de grilles d'entretiens, vidéos de témoignages d'employeurs, etc.
- Mises en situation : entretiens avec des candidats en situation de handicap, préparation d'une sensibilisation d'une équipe accueillant un travailleur handicapé, etc.

Ressources et outils :

La mallette pédagogique de cette formation comprend :

- L'intégralité des supports théoriques
- Une revue juridique
- Une veille statistique
- Des exemples de campagnes de recrutement d'employeurs publics et privés
- Des exemples de processus, d'offres d'emploi adaptées et de processus internes adaptés
- Un outil d'évaluation des contraintes du poste et un guide d'entretien adapté
- Un annuaire des appuis techniques et financiers au recrutement de travailleurs handicapés
- Des ressources complémentaires (articles et podcasts)

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : état des pratiques et quizz d'auto-positionnement
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : feuille de route individuelle et/ou collective